

VEDTAK NR 202/17 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte fredag 29. september 2017.

Ved behandlingen av saken var tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Silje Hassellund Solberg, LO
Per H. Engeland, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Vibeke Lærum, Norsk Industri (NHO)
Eirik Næss, Norsk Arbeidsmandsforbund

Saken gjelder

Tvist om rett til redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4)

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er ansatt i full stilling som gruveoperatør hos B. Hun har vært fast ansatt siden 1. mai 2006. As skiftlag består av 12 operatører som veksler mellom dagtid, ettermiddagsskift, nattskift og helgearbeid. I løpet av en skiftperiode på seks uker arbeider operatørene 12 dagskift (herav to i helg), 9 ettermiddagsskift og 5 nattskift. Gjennomsnittlig arbeidstid er 35,5 timer per uke.

Fra 2010 til april 2015 har A hatt redusert stillingsstørrelse. Hun har hatt foreldrepermisjon i 2014 og 2015-2016. A har ikke vært i arbeid siden 2015 grunnet sykemeldinger, foreldrepermisjon, ferie, permisjoner og permittering.

Før sommeren 2017 signaliserte arbeidsgiver at A kunne jobbe enten full tid skift, full tid dagtid eller redusert dagtid når hun kom tilbake i arbeid i oktober. A har fem barn og ønsker redusert arbeidstid fra 1. oktober 2017 til 1. oktober 2018 med mulig forlengelse. Begrunnelsen for søknaden er at hennes yngste barn på 1,5 år er sterkt knyttet til foreldrene (særlig mor) og de ønsker derfor å utsette oppstart i barnehage. A søkte derfor i e-post av 30. juli 2017 om redusert arbeidstid i form av fri hver tredje uke (ukene med nattskift og helgearbeid). Dette vil utgjøre en reduksjon på omtrent 30 prosent.

Arbeidsgiver avslo søknaden i e-post av 4. august 2017 med tilbud om å tilpasse arbeidstiden til dagtid. Begrunnelsen for avslaget var at arbeidsgiver de siste årene hadde hatt flere tilfeller av deltids skiftarbeid, men at de hadde opplevd et betydelig oppfølgingsproblem for arbeidsgiver.

Saken ble brakt inn for tvisteløsningsnemnda ved e-post av 11. august 2017. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- e-post av 11. august 2017 med vedlegg
- e-post av 23. august 2017
- e-post av 25. september 2017

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev av 8. september 2017 med vedlegg
- e-post av 28. september 2017

Arbeidstakers anførsler

A mener hun har rett til redusert arbeidstid som omsøkt og anfører i det vesentligste:

A anfører at hun oppfyller inngangskriteriet «vektige velferdsgrunner» som tar sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller problemer med å skaffe barnepass. Hun har en datter på 1,5 år som er svært sart og sensitiv, sammenlignet med hennes fire andre barn, og foreldrene mener derfor det ville være uheldig å starte i barnehage allerede nå. A anfører videre at de er avhengig av den omsøkte ordningen for å få dette til.

A anfører at hun har jobbet redusert skiftgang siden 2010, og forstår ikke hvorfor dette skal være vanskeligere nå. Hun anfører at det ikke vil medføre noen oppfølgingsproblemer for hennes del.

Hun anfører at det vil være en like stor utfordring med ubemannet produksjonsutstyr uavhengig av om hun jobber dagtid eller skift.

Arbeidsgivers anførsler

B mener det vil medføre en vesentlig ulempe å innvilge As søknad om redusert arbeidstid og anfører i det vesentligste:

Det anføres at konsekvensen av As søknad om fritak fra nattskift og helgearbeid medfører at arbeidsgiver må engasjere en kvalifisert vikar som kun skal gå nattskift og helgeskift. Dette vil være uforsvarlig både for vikaren og resten av vaktlaget da vikaren ikke vil følges opp av leder med personalansvar. Leder med personalansvar er kun til stede på dagtid. På de øvrige skiftene er en skiftkoordinator til stede og organiserer arbeidet, men vedkommende har ikke personalansvar. Vedkommende vil også bli avskåret fra å delta på opplæring og informasjonsarbeid som foregår på dagtid.

Det anføres videre at det vil være vanskelig å skaffe en vikar med tilstrekkelige kvalifikasjoner til en slik stilling hele perioden. Det vil også redusere andre ansattes mulighet til å avspasere eller ta ferie på natt og helg.

Arbeidsgiver anfører at de har forsøkt slike ordninger tidligere, men at de har gått bort fra dette. Det er også strammere rammer enn tidligere grunnet redusert produksjonsvolum, slik at det er mindre rom for individuelle tilpasninger.

Avslutningsvis viser arbeidsgiver til at de har tilbudt A en redusert arbeidstid i dagstilling.

Twisteløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 10-13 fastsetter at tvist om redusert arbeidstid avgjøres av tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste medlemmer. I tillegg er det oppnevnt ytterligere to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) fastsetter at arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for å få redusert sin arbeidstid, har rett til dette dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Alternativet «andre vektige velferdsgrunner» tar i første rekke sikte på å imøtekomme foreldres ønske om mer tid til samvær med små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden. I henhold til lovens forarbeider anses foreldre med barn under 10 år å ha behov for å få redusert sin arbeidstid, dersom de ber om dette. De trenger ikke å begrunne behovet nærmere.

Twisteløsningsnemnda vil bemerke at A anses å oppfylle lovens inngangsvilkår med hennes behov for utsatt barnehagestart for sitt barn på 1,5 år. Retten til redusert arbeidstid er imidlertid betinget av at reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for

virksomheten. Av forarbeidene til tidligere arbeidsmiljølov § 46A, Ot. prp. nr. 3 (1982-1983), fremgår at det ved vurderingen må foretas en avveining av arbeidsgivers og arbeidstakers interesser. Dersom behovet for redusert arbeidstid er særlig stort, bør det kreves en sterkere begrunnelse fra arbeidsgiverens side for å avslå enn ellers. Lovens forarbeider gir ellers anvisning på en konkret og skjønnsmessig vurdering av de ulemper som påberopes av arbeidsgiver. I forarbeidene til gjeldende bestemmelse om redusert arbeidstid, Ot. prp. nr. 49 (2004-2005) heter det at bestemmelsen er ment å videreføre det materielle innholdet i tidligere § 46A, og at praksis som har utviklet seg rundt ulempevurderingen etter den bestemmelsen fremdeles vil være relevant. I den praksisen er det lagt til grunn at kravet til vesentlig ulempe innebærer at det ikke er tilstrekkelig å påberope en generell ulempe, for eksempel ulempen ved å måtte omorganisere arbeidsoppgaver eller skaffe vikar.

Nemndas flertall, medlemmene Due, Solberg og Næss, har kommet til at det ikke vil medføre en vesentlig ulempe for B å innvilge As søknad om redusert arbeidstid. Det legges vekt på at As behov for utsatt barnehagestart for sitt barn må veie tyngre enn arbeidsgivers ulemper i denne saken. Nemndas flertall har forståelse for at det vil medføre visse ulemper for arbeidsgiver med en avvikende skiftordning for en enkelt arbeidstaker, men mener det må være mulig å tilrettelegge for en viss grad av oppfølging, opplæring og informasjon også til vedkommende som måtte vikariere for A. Det er heller ikke vist til konkrete forsøk på å bemanne denne stillingen, slik at nemndas flertall ikke har funnet å kunne legge avgjørende vekt på at rekruttering av vikar vil være vanskelig. Etter en konkret helhetsvurdering har flertallet kommet til at A har rett til redusert arbeidstid som omsøkt.

Nemndas mindretall, medlemmene Engeland og Lærum, har etter en totalvurdering av saken kommet til at det vil medføre en vesentlig ulempe for B å innvilge As søknad om redusert arbeidstid, og at A dermed ikke har rett til redusert arbeidstid i form av fri ukene med nattskift og helgearbeid i turnusen. Det legges avgjørende vekt på arbeidsgivers anførsler om at en eventuell vikar ikke vil få oppfølging av personaleleder, samt at vedkommende vil gå glipp av informasjon og opplæring som blir gitt på dagtid. I tillegg ser mindretallet utfordringene med å skaffe kvalifisert personell til en slik stilling med ukurante arbeidstider. Det legges også vekt på at arbeidsgiver har erfart over tid at en slik ordning ikke er heldig, og at de har vært imøtekommende med å tilrettelegge tidligere og også har tilbudt alternative løsninger i dag. Mindretallet vektlegger videre at arbeidsgiver har tilbudt arbeidstaker redusert arbeidstid i dagstilling; en løsning som ble avslått av arbeidstaker. Sett opp mot arbeidstakers behov for å utsette barnehagestarten anser nemndas mindretall at arbeidsgivers ulemper i denne saken veier tyngre enn As behov.

Konklusjon

A har rett til redusert arbeidstid i form av fri ukene med nattskift og helgearbeid i turnusen i perioden 1. oktober 2017 til 1. oktober 2018.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
leder

29.09.2017

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4a kan bringes inn for domstolene etter at tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 (2). Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker regnet fra det tidspunkt tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf arbeidsmiljøloven § 17-2 (3).